

Redaktioneller Hinweis:  
Im Jahr 2021 wurde die Geltungsdauer des Plans verlängert bis 2023.

Unterzeichnende

2018 - 2021

Prof. Dr. Niels Hovius  
kommissarisch bestellter Wissenschaftlicher Vorstand

Dr. Stefan Schwartze  
Administrativer Vorstand

Dr. Andrea Vieth-Hillebrand  
Personalrat

Dr. Ute Weckmann  
Gleichstellungsbeauftragte

# **GFZ** Gleichstellungsplan

## Einleitendes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Unser aller Arbeit am Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ) ist geprägt von dem Leitgedanken: „Die Zukunft kann nur sichern, wer das System Erde und die Wechselwirkung mit dem Menschen versteht.“

Dabei gehen wir davon aus, dass das Verständnis bzw. der Weg dorthin ein besserer und erfolgversprechender ist, wenn er von Frauen und Männern gemeinsam gegangen wird. Unterschiedliche Herangehens- und Sichtweisen eröffnen eine größere Bandbreite und Tiefe an Erkenntnissen.

Zugleich ist es uns ein dringendes Anliegen, für die anstehenden Aufgaben am GFZ die Besten aus der Wissenschaft national und international zu gewinnen und zu halten. Das gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer. Um dieses Ziel zu erreichen, werden und müssen in der Zukunft weiterhin verschiedenste Maßnahmen ergriffen werden, um das GFZ als besonders attraktiven Arbeitgeber weltweit bekannt zu machen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan soll unseren Führungskräften als kraftvolles Instrument dienen, die ambitionierten Ziele des GFZ bei der Gewinnung der besten Frauen und Männer zu erreichen. Denn Chancengleichheit in jedem Bereich und für alle Beschäftigtengruppen lässt sich nur über langfristig angelegte Maßnahmen erreichen, die ein integraler Bestandteil unserer Zentrums politik sind.

## Gleichstellungsplan 2018 – 2021

### Präambel

Alle Beschäftigten des Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum GFZ bilden durch ihre exzellente Arbeit das stabile Fundament auf dem sich der ausgezeichnete internationale Ruf des Zentrums begründet. Jede Führungskraft kennt den Mehrwert von heterogenen Teams auf allen Arbeitsebenen. Das gilt für den operativen Bereich, aber insbesondere auch in den wissenschaftlichen Arbeitsgruppen und an der Führungsspitze. Deshalb ist es wichtig, dass Frauenförderung ganz selbstverständlich die gelebte Praxis ist. Unsere Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft setzen sich aktiv für gleiche Chancen ein und fördern Frauen und Männer entsprechend ihrer fachlichen und persönlichen Potenziale. Der Gleichstellungsplan des GFZ ist ein Beitrag zur Umsetzung des §5 Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

### Bestandsaufnahme

Das GFZ engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und sieht sich in der Pflicht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sichtbar zu erhöhen. Dabei steht dem Vorstand ein Team aus gewählten Gleichstellungsbeauftragten (eine Beauftragte und bis zu 4 Vertreterinnen) zur Seite. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine Assistentin administrativ/organisatorisch unterstützt. Damit ihre wissenschaftliche Arbeit durch diese Aktivitäten weniger beeinträchtigt wird, ist ihr eine zusätzliche Doktorandenstelle zugewiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in sämtliche personelle Maßnahmen eingebunden, führt mit dem Administrativen Vorstand Quartalsgespräche und wird als Gast zu Personalthemen in das [Direktorium](#) eingeladen. Das GFZ setzt sich stets dafür ein, ihr ebenfalls ein Gastrecht in den Berufungskommissionen bei der Rekrutierung neuer gemeinsamer Berufungen mit den Universitäten einzuräumen. Seit 2006 ist das GFZ bei „genderdax“ gelistet, einer Plattform für hochqualifizierte Frauen, und seit 2013 beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das vom Bundesfamilienministerium getragen wird, registriert. In 2014 haben sich die Kolleginnen am GFZ, die eine Sektion oder Abteilung leiten, mit dem Ziel der besseren Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen zusammengeschlossen.

Die Mitgliederversammlung der Helmholtz-Gemeinschaft hat im Jahr 2009 beschlossen, sich im Dienste einer Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbereich und der umfassenden Realisierung der Gleichstellung an den von der DFG im August 2008 formulierten Gleichstellungsstandards zu orientieren. Diese sehen vor, durchgängig und transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen. Das GFZ erkennt als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft diese DFG Standards uneingeschränkt und verbindlich an.

Am 31.12.2017 waren am GFZ insgesamt 984 Beschäftigte <sup>1</sup>(396 Frauen und 588 Männer) tätig. In [Führungspositionen](#) arbeiteten zum Stichtag 43 Beschäftigte (9 Frauen und 34 Männer). Im

---

<sup>1</sup> Die Angabe „Anzahl der Beschäftigten“ im Gleichstellungsplan bezieht sich auf Personen nicht auf Vollzeitäquivalente.

wissenschaftlichen Bereich arbeiten 443 Beschäftigte (147 Frauen und 296 Männer) und 498 Beschäftigte (240 Frauen und 258 Männer) in nicht-wissenschaftlichen Bereichen wie Technik, Labore, Sekretariate, Infrastruktur und Administration.

Darüber hinaus gab es am GFZ StipendiatInnen, GastwissenschaftlerInnen und sonstige Gäste (insgesamt ca. 230 Personen), die in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt wurden.

Somit liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich bei 33 % und im nicht-wissenschaftlichen Bereich bei 48 %.

Eine detaillierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich ergibt, dass der jeweilige Anteil von Frauen in (i) Führungspositionen bei 23 %, (ii) im wissenschaftlichen Mittelbau (wissenschaftl. Personal und NachwuchswissenschaftlerInnen) bei 29 % und (iii) während der Promotion bei 45 %. Der Frauenanteil an unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau liegt bei 15 %.

Im nicht-wissenschaftlichen Umfeld ergibt eine detaillierte Betrachtung, dass das ausgewogene Geschlechterverhältnis Disbalancen in klassischen Frauen- und Männerdomänen kaschiert, wie zum Beispiel in Sekretariaten, Werkstätten oder Laboren.

Eine besondere Kategorie stellen die ReferentInnen dar, die hier der wissenschaftlichen Administration zugerechnet wurden und die hauptsächlich mit Forschungsadministration und -management beschäftigt sind und nur in geringem Maße zur eigentlichen Forschung beitragen. Da hier ein hoher Frauenanteil von 60 % vorliegt, wird diese Gruppe im Bereich der Wissenschaft ausgeklammert, um eine Verzerrung zu vermeiden.

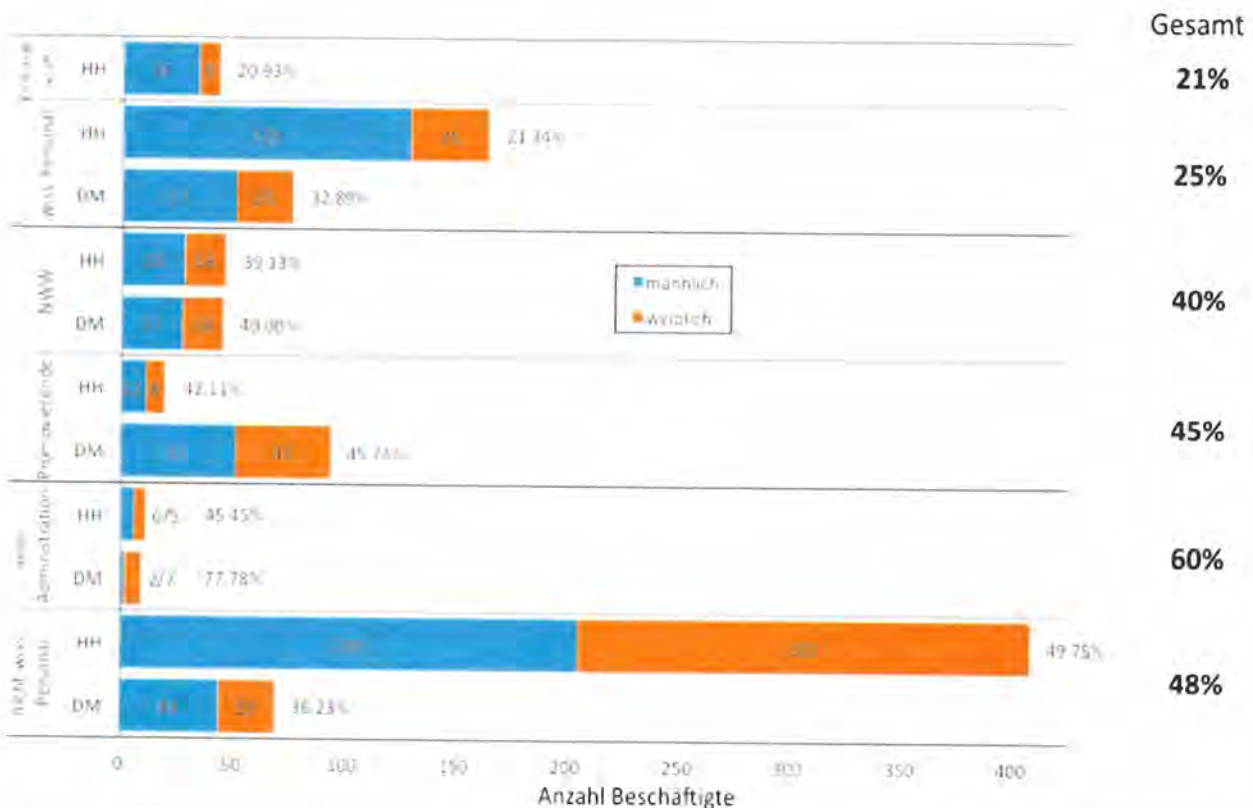


Abbildung 1: Frauenanteil zu Ende 2017 in den einzelnen Bereichen sowohl in Anzahl der Beschäftigten als auch in prozentualem Anteil ausgedrückt. (HH = haushaltsfinanziert; DM = drittmittelfinanziert)

## Zielsetzung bis 2021

Ziel ist es, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu steigern und im wissenschaftlichen Bereich in Anlehnung an das Kaskadenmodell<sup>2</sup> die Beteiligung von Frauen an höheren Führungsebenen besonders zu fördern. Besonderer Handlungsbedarf besteht sowohl bei der Besetzung von unbefristeten Stellen und Führungspositionen im wissenschaftlichen als auch in geringerem Maße im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten, wissenschaftlichen Stellen auf 18 %, sollen Maßnahmen umgesetzt werden, um Frauen gesicherte Positionen anbieten zu können und qualifizierte Wissenschaftlerinnen langfristig an das Zentrum zu binden.

Obwohl über die letzten Jahre der Frauenanteil in den Führungsebenen 1-3 signifikant gesteigert werden konnte, liegt nun der Fokus auf gradueller Erhöhung auf 30 %. Besondere Beachtung liegt auf dem Frauenanteil bei den WissenschaftlerInnen, die auch die 4. Führungsebene - also die Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen - umfasst. Der Übergang von der Promotion über die PostDoc-Phase bis hin zu einem Wissenschaftler / einer Wissenschaftlerin ist immer noch geprägt von der sogenannten „leaky pipeline“. Hier setzen wir uns die Zielmarke von einem Frauenanteil von 30% bis zu Ende des Jahres 2021. Um dieses Ziel zu erreichen, ermittelt das GFZ jährlich die Ist-Quoten (Männer/Frauen) der besetzten Stellen in der Wissenschaft. Hausweit sind ebenfalls Sollquoten festgelegt, deren Zielerreichung in den ebenfalls jährlich stattfindenden Strategie- und Budgetgesprächen (STRABU) zwischen dem Vorstand und den Sektionsleitungen diskutiert wird. Jeder Antrag auf Entfristung eines Arbeitsvertrages muss zur Frage der Quote ausdrücklich Stellung beziehen. Am GFZ ist ein partizipatives Entfristungsverfahren etabliert, bei dem auch der Gleichstellungsaspekt eine wesentliche Rolle spielt. Die im GFZ auf Basis des Landesgleichstellungsgesetzes gewählte Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Personalmaßnahmen einbezogen und auch in Sitzungen eingeladen, in denen übergeordnete Personalfragen diskutiert werden.

Das GFZ hat sich allerdings für die Jahre bis 2021 ein Personalkosteneinsparungsziel von 5 %/Jahr auferlegt, um hinreichende Investitionen sicher zu stellen. Wenn dann zugleich, wie z.B. für die kleine Gruppe der NachwuchsgruppenleiterInnen Frauen durch Rufe an Universitäten und andere Forschungszentren ausscheiden, ist es ohnehin bereits schwer, nur das bisherige Niveau zu halten. Auf der Ebene der W1-Professuren setzt das GFZ wegen generell eher unattraktiver Rahmenbedingungen keine Aktivitäten auf. Eine generelle Abnahme von Stellen der Ebene EG14 ergibt sich aus dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten, die durch die ursprüngliche Eingruppierung nach BAT und dessen automatischen Aufstiegen in diese Entgeltgruppe übergeleitet wurden. Bei einer eventuellen Nachbesetzung muss die Stelle neu bewertet werden. Bei dieser Nachbesetzung müssen aber auch die hausinternen Sollquoten eingehalten werden, deren Zielerreichung in den STRABU-Gesprächen in diesem Zusammenhang ebenfalls diskutiert wird.

Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich ist es ein Anliegen, dass der Frauen- bzw. Männeranteil in Berufsfelder, in denen keine Geschlechterparität herrscht, angeglichen werden kann.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, sind in jeder der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsgruppe grundsätzlich möglich. Teilzeitbeschäftigung wird zurzeit von 23 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 9 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter genutzt. Diese Möglichkeit, auch Männern Freiräume zur Familienunterstützung zu bieten, wird von der Zentrumsleitung, der Personalabteilung sowie der Leitungsebene kommuniziert und unterstützt.

---

<sup>2</sup> Das Kaskadenmodell befindet sich detailliert im Anhang.

Bei neu zu besetzenden Ausbildungsstellen werden ebenfalls Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert, evtl. in Zusammenarbeit mit den berufsbildenden Schulen und entsprechenden Abteilungen der Agentur für Arbeit, IHK und Handwerkskammer. Auf den in den jüngeren Altersgruppen vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein besonderer Fokus für künftige Maßnahmen.

Ein Konzept für den Fachkräftenachwuchs sowohl im wissenschaftlichen als auch im Bereich der Technik, Verwaltung und Infrastruktur soll im Zuge der zukünftigen Personalentwicklung erstellt werden.

Unter folgenden Gesichtspunkten sind weiterführende Maßnahmen geplant und im Anschluss dieses Kapitels detaillierter in Tabellenform aufgeführt:

- Frauenförderung als Führungsaufgabe
- Personalbeschaffung/Stellenbesetzung
- Berufliche Förderung/Qualifizierung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Maßnahmen Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation und Medien
- Interna/Externa
- Sonstiges

Die Maßnahmen sollen in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden und einen Beitrag zur Etablierung einer Kultur der Chancengleichheit am GFZ leisten.

## Beschäftigtenstruktur gesamt

Ausgehend von 984 Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2017 ergeben sich folgende Verteilungen:

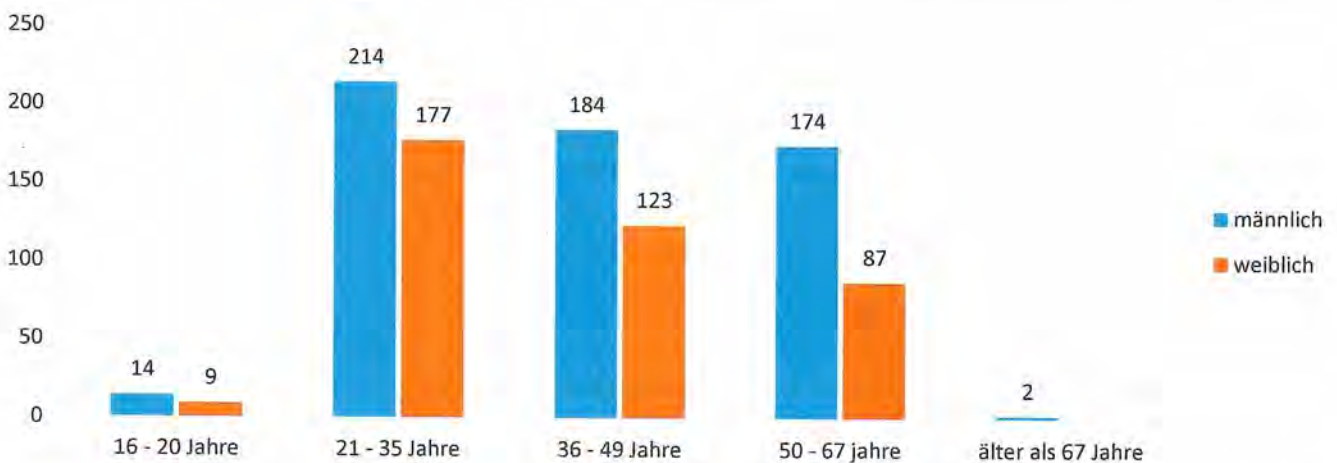


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur (Anzahl Beschäftigte) aufgeteilt in Altersgruppen. Die Altersverteilung zeigt in der zweiten und dritten Altersgruppe eine weitgehend ausgeglichene Struktur. In der Gruppe der jungen Beschäftigten (zumeist Auszubildende) zeigt sich, dass hier Potenzial vorhanden ist, aber dieses noch nicht in vollem Umfang genutzt wird. Der Unterschied in der Gruppe der älteren Beschäftigten lässt sich mit der historischen Ungleichverteilung von Frauen und Männer in der geowissenschaftlichen Forschung begründen.

### Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen

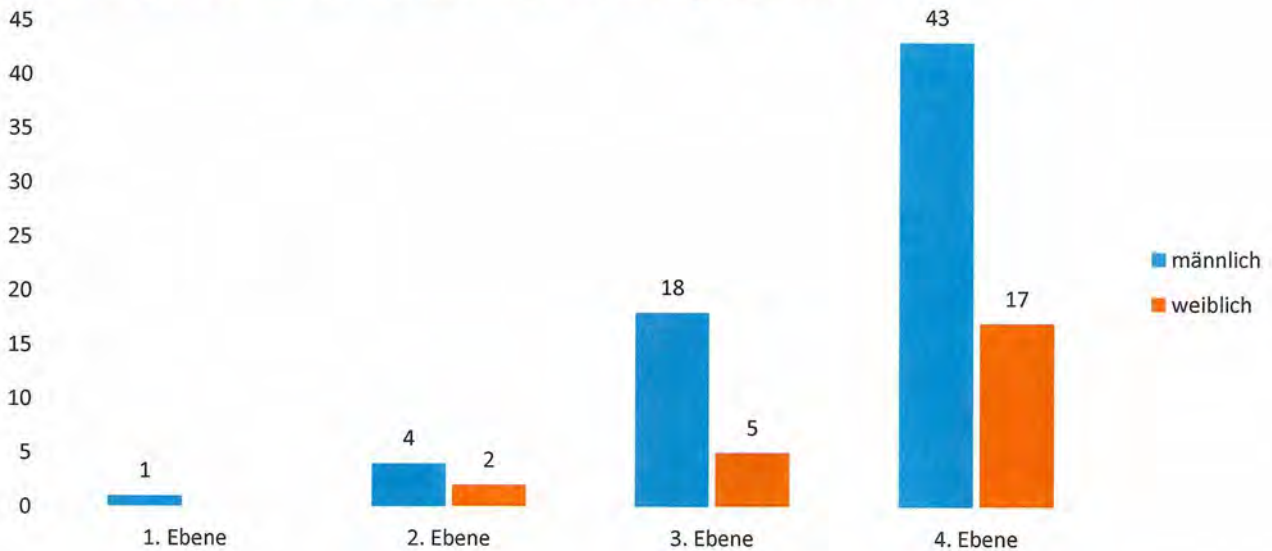


Abbildung 3: Verteilung von Wissenschaftlerinnen (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das GFZ Organigramm definierten Führungsebenen (siehe auch Definition im Anhang) plus der 4. Führungsebene, welche sich aus Arbeitsgruppen- sowie Nachwuchsgruppenleitungen zusammensetzt.

### Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in absoluten Zahlen (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)

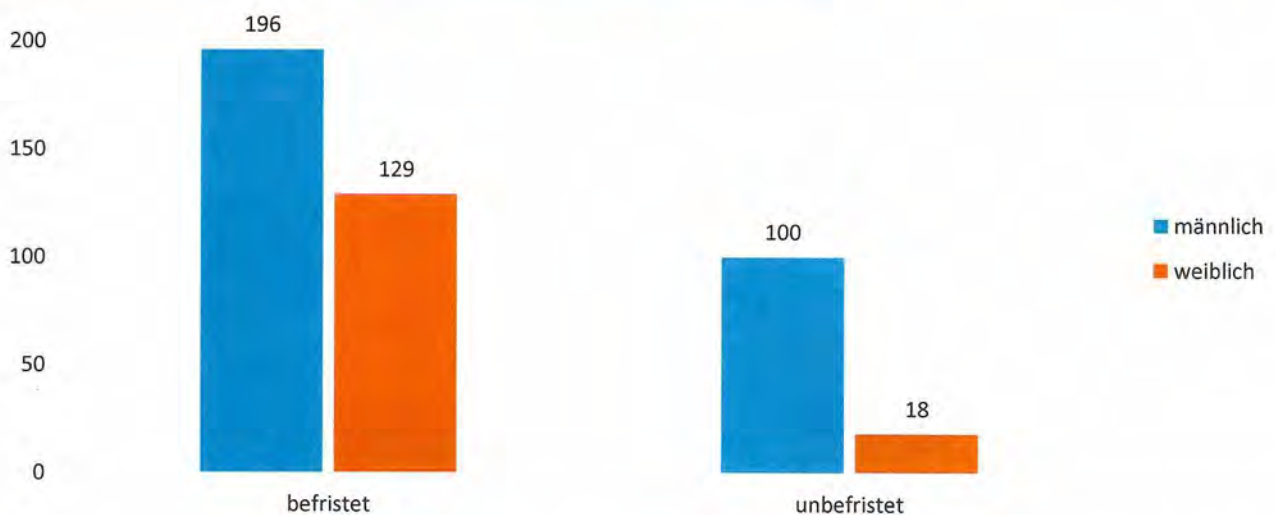


Abbildung 4: Der hohe Anteil (Anzahl von Beschäftigten) an unbefristet beschäftigten Männern ergibt sich auch aus historischen Zusammenhängen. Die Geowissenschaften waren bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts männlich dominiert. Der Vollständigkeit halber ist die entsprechende Abbildung für den nicht-wissenschaftlichen Bereich im Anhang.

## Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikanten und Hilfskräfte)

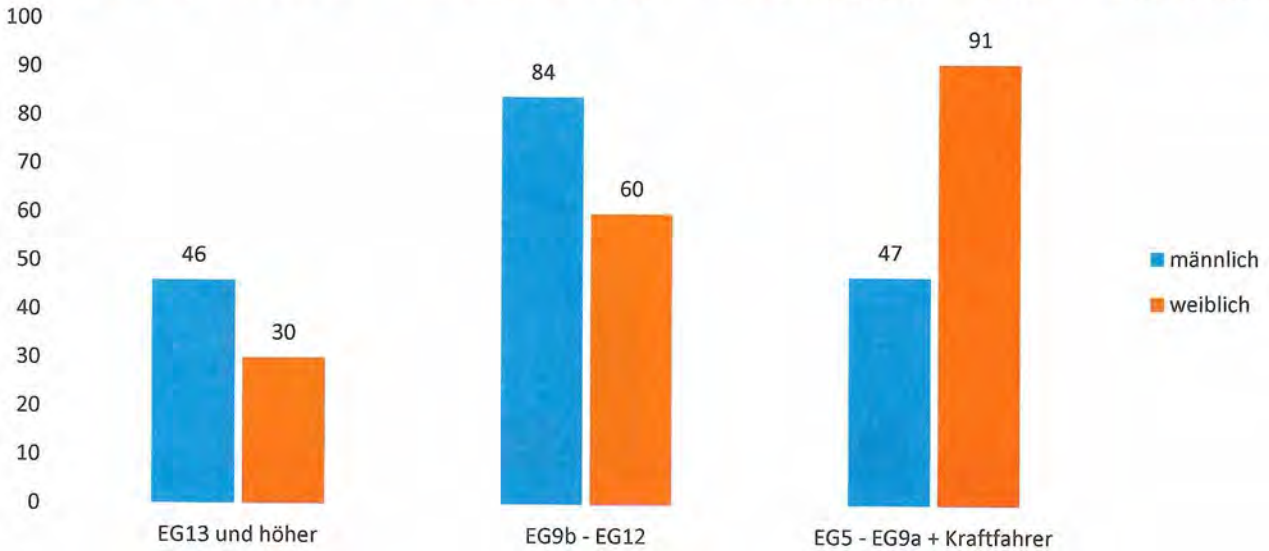


Abbildung 5: Frauen sind ausschließlich in den unteren Einkommensklassen überproportional stark vertreten. Balken geben die Anzahl der Beschäftigten wieder.

## Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)

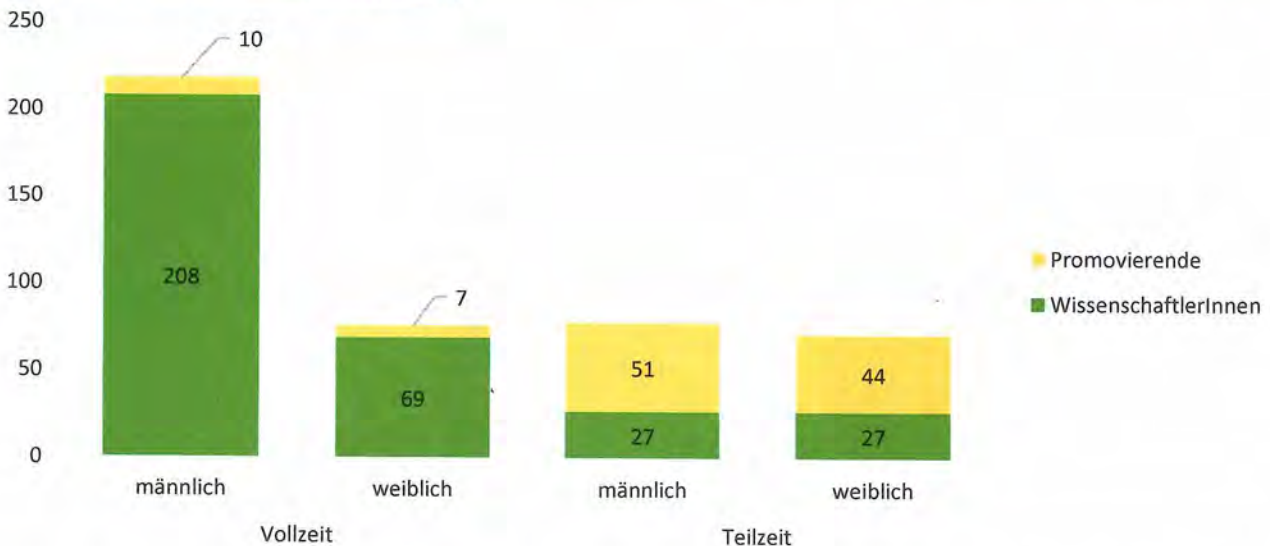


Abbildung 6: In der Wissenschaft sind vor allem Promovierende in Teilzeit angestellt. Betrachtet man allerdings die Gruppe der WissenschaftlerInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen so arbeiten ca. 28 % der weiblichen und 11 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Balken geben die Anzahl der Beschäftigten wieder.

Teilzeitbeschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikanten und Hilfskräfte)

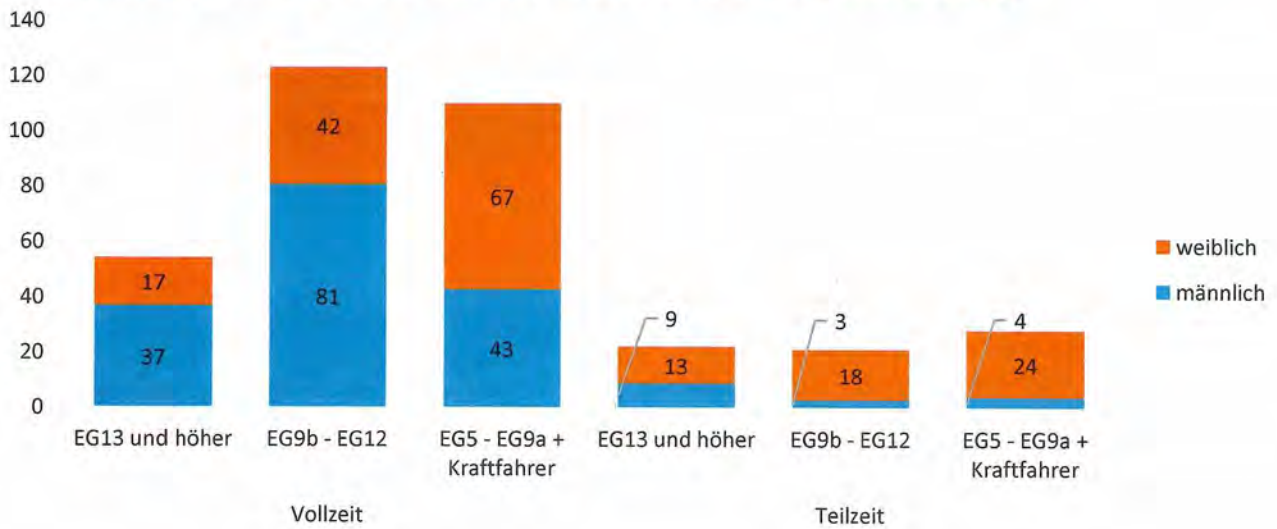


Abbildung 7: In Teilzeit arbeiten im nicht-wissenschaftlichen Bereich vornehmlich Frauen. Männliche Mitarbeiter sind häufiger in Laboren und Werkstätten zu finden, wo Teilzeitmodelle nicht sehr verbreitet sind. Balken geben die Anzahl der Beschäftigten wieder.

## Maßnahmen

### Frauenförderung als Führungsaufgabe

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Stellenbesetzung mit Frauen bei gleichwertiger Qualifikation	Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz	Alle Führungskräfte	Fortlaufend
<p>Folgende Maßnahmen dienen dazu, Frauen auf die Übernahme von Fach- und Führungspositionen vorzubereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übertragung von Sonder- und/oder Projektaufgaben</li> <li>• Befristete Übernahme von Führungspositionen (z.B. Elternzeitvertretung, Sabbatical und Expeditionsvertretung)</li> <li>• Übertragung von Sitzungsleitung/ Moderation von Besprechungen</li> <li>• Schaffung von Möglichkeiten Arbeitsergebnisse zu präsentieren (z.B. Vorträge innerhalb von Seminare)</li> <li>• Teamleitungen</li> <li>• Gezielte Ansprache von Frauen für Führungsaufgaben</li> </ul>	Erhöhung der Verbindlichkeit von Frauenförderung	Alle Führungskräfte insbesondere Führungsebenen 2 und 3	Fortlaufend/Jährliche Bestandsaufnahme mit Kontrolle der effektiven Umsetzung durch STRABU

## Personalbeschaffung/Stellenbesetzung

Maßnahme	Ziele	Verantwortlich- keit/ Zuständigkeit	Termin
Stellenausschreibungen sollten in entsprechenden Foren/ Stellenbörsen (z.B. AcademiaNet, FemConsult, Kompetenz etc.) ausgeschrieben werden. Verpflichtende Nennung und Ansprache von 3 Wissenschaftlerinnen in zu Beginn des Besetzungsprozesses	Höherer Frauenanteil bei eingehenden Bewerbungen	Personalabteilung/ Führungskraft und einstellender Bereich	Fortlaufend
Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis, der Frauen motiviert sich zu bewerben, ggf. mit dem Hinweis, dass der Gleichstellungsplan zur Berufs-/ Karriereentwicklung Bestandteil der aktiven Personalpolitik ist.	Motivation von Frauen sich zu bewerben	Personalabteilung	Fortlaufend
In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zum Bewerbungsverfahren nach Möglichkeit und nach Bewerbungslage mindestens ebenso viele Frauen wie Männer mit entsprechender Qualifikation einzuladen.	Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz	Einstellende Sektion	Fortlaufend
Integration eines Konzepts zur gezielten Ansprache von Frauen in technischen Berufen/Wissenschaftsfeldern (z.B. Physik)  Gezielte Ansprache von Frauen in technischen Berufen/Wissenschaftsfeldern durch Präsentation auf einschlägigen Veranstaltungen/Konferenzen	Rekrutierung von Bewerberinnen, Erhöhung des Frauenanteils in technischen Bereichen	Leitungsebenen, WissenschaftlerInnen und Promovierende	Fortlaufend

## Berufliche Förderung/Qualifizierung

Maßnahme	Ziele	Verantwortlich- keit/ Zuständigkeit	Termin
Berücksichtigung von Frauen in externen und internen Fortbildungen, z.B. Helmholtz Akademie	Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	Personalentwicklung/ alle Führungsebenen	Fortlaufend
Durchführung einer Frauenvollversammlung zu aktuellen Themen	Alle weiblichen Beschäftigte über den Stand der Gleichstellung informieren und künftige Möglichkeiten diskutieren	GBA	Jährlich
Im Jahresgespräch werden Frauen durch ihre Führungskraft: <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Seminare hingewiesen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind</li> <li>• auf Angebote an Fortbildungen zur Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern hingewiesen.</li> </ul> Die Ergebnisse werden gemäß dem Protokoll zu den Jahresgesprächen dokumentiert.	Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	Alle Führungskräfte	Jährlich
Organisation eines Inhouse-Workshops der sich im Besonderen an die weiblichen Beschäftigten richtet	Stärkung der Kommunikation, Sensibilisierung ...	GBA	Jährlich
Beratung zur individuellen Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft im internen Career Center Geo2C (in Planung)	Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft durch passgenaue Vorbereitung auf weiterführende Positionen	Führungskräfte, Geo2C <u>und</u> die Wissenschaftlerinnen	ab Ende 2018 fortlaufend, davor schon Einzelfälle

## Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Terminplanung von regelmäßigen dienstlichen Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten.	Möglichkeit auch für Teilzeitbeschäftigte an Veranstaltungen teilzunehmen	Alle	Fortlaufend
Für familiäre Notfällen steht den Beschäftigten der Service von Benefit@Work zur Verfügung.	Kurzfristige Unterstützung in Notfällen	Kontakt über Homepage	Fortlaufend
Geolino auf dem Campusgelände Belegplätze in der KiTa HoffKids	Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung am Arbeitsort  Kinderbetreuung intern/extern bei Konferenzen und Workshops	Personalabteilung/ Techn. Dienste  Kindertagesstätte	Vorhanden  je nach Bedarf
Ferienprogramm der GeoWunderWerkstatt	Kinderbetreuung in den Ferien	Personalabteilung/ GeoWunderWerkstatt	Fortlaufend
Mit Beschäftigten, die in eine Beurlaubung aufgrund von Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gehen, ist zu klären, wie diese Zeit und die Rückkehr gestaltet werden können  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte können während ihrer Freistellung an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern</li> <li>• Vor Beginn der Mutterschutzfrist werden Mitarbeiterinnen persönlich und schriftlich von der Personalabteilung über alle wichtigen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit informiert</li> </ul>	Erhalt der Qualifikation und Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit	Leitungsebenen/ Arbeitsgruppenleitungen/ Personalabteilung  Personalentwicklung  Personalabteilung	Fortlaufend
Übernahme von zusätzlichen Betreuungskosten bei Dienstreisen und Weiter-/Fortbildungen	Möglichkeit auch für Eltern und Pflegende, an solchen Veranstaltungen teilnehmen zu können	Personalabteilung	Fortlaufend

## Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Gleichstellungsplan: Interne Veröffentlichung und bei Bedarf Verteilung	Informationen zu Fördermöglichkeiten zugänglich machen	V1, GBA, Kommunikation und Medien	1. Quartal 2018 und dann bei Veränderungen
Sicherstellung der geschlechtergerechten Sprache in sämtlichen Veröffentlichungen	Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Kommunikation und Medien	Fortlaufend
Formulierungshilfe im Intranet, z.B. Vorschläge zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache	Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Kommunikation und Medien, Intranetverantwortliche der Verwaltung/ nicht-wissenschaftlichen Seiten	2. Quartal 2018
Entwicklung von Maßnahmen nicht nur zur stärkeren Gewinnung von Frauen, z.B.: Durchführung des Zukunftstags Unterstützung von MINT Veranstaltungen in Potsdam Angebot von Schulpraktika	Erhöhung des Frauenanteils in technisch/theoretischen Bereichen	Kommunikation und Medien, AG Leitungen, Schulkooperationen	fortlaufend

## Interna

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Wiedereinstiegsstelle	Das GFZ will promovierten WissenschaftlerInnen nach einer mind. 12-monatigen familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit die Rückkehr in die Wissenschaft ermöglichen	V1 / GBA	Ausschreibung Ende April
Mobilitätsprogramm	Das GFZ will die Mobilität von WissenschaftlerInnen in das Ausland unterstützen und gleichzeitig eine Karriereperspektive schaffen.	V1 / GBA	Ausschreibung Ende April

Ermittlung von sektionsspezifischen Quoten der weiblichen Beschäftigten und deren Thematisierung in den Strategie- und Budgetgesprächen	Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft	Personalabteilung, Vorstand	Jährlich
---	---	-----------------------------	----------

## Externa/ Audits

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Listung in Netzwerken wie „genderdax“ oder „Erfolgsfaktor Familie	Potenziale binden, Qualität des Bewerberpools steigern, Arbeitgeberattraktivität steigern	Personalentwicklung / V1 / GBA	Fortlaufend
Mitglied im AKFIFZ	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen zur Förderung von Gleichstellung und Frauen	GBA	Fortlaufend

## Sonstiges

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Regelmäßiges Treffen zwischen GBA, AV und Leitung V1	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen	Leitung V1/ AV/ Gleichstellungsbeauftragte	quartalsweise
Regelmäßiges Treffen zwischen GBA und Personalrat	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen	Personalrat und GBA	Monatlich

Potsdam, den 11.9.2018

---

## Anhang:

---

### Definitionen

#### AKFIFZ

Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren; Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Helmholtz-Zentren.

#### Arbeitsgruppenleitung

Die in anderen Zentren häufig benannte 4. Führungsebene in der Wissenschaft ist am GFZ die Gruppe der ArbeitsgruppenleiterInnen.

#### DFG

Deutsche Forschungsgemeinschaft

#### Direktorium

Das Direktorium ist ein Beratungsgremium des Vorstands und tagt in der Regel zweimal im Monat. Mitglieder des Direktoriums sind der Vorstand, die Direktoren und der Protokollant sowie geladene Gäste.

#### Führungsebenen in der Wissenschaft

1. Ebene: wissenschaftlicher Vorstand
2. Ebene: DepartmentdirektorInnen
3. Ebene: SektionsleiterInnen

15

#### Führungsposition

Hierzu zählen neben der Führungsebene in der Wissenschaft auch der administrative Vorstand und die AbteilungsleiterInnen in den Vorstandsbereichen und in der Verwaltung.

#### GBA

Gleichstellungsbeauftragte.

#### GWK

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

#### NachwuchswissenschaftlerInnen

Die Kategorie NachwuchswissenschaftlerInnen umfasst wissenschaftliche MitarbeiterInnen, deren Promotion bei Vertragsbeginn nicht länger als 5 Jahre zurückliegt und die zu dem betrachteten Zeitpunkt nicht älter als 35 Jahre sind.

#### STRABU

Strategie- und Budgetgespräche, die einmal im Jahr mit jeder Sektion und dem Vorstand des GFZ durchgeführt werden.

#### V1

V1 ist die Abteilung Personal.

## Wissenschaftsadministration

Beschäftigte, mit EG 13 und höher, die zu einem überwiegenden Teil wissenschaftsunterstützend arbeiten und deren Hochschulausbildung für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig ist. Dazu gehören am GFZ die DepartmentreferentInnen, MitarbeiterInnen des wissenschaftlichen Vorstandsbereichs, Beschäftigten der Öffentlichkeitsarbeit und ProjektreferentInnen in Sektionen.

Weitere Informationsgraphiken:

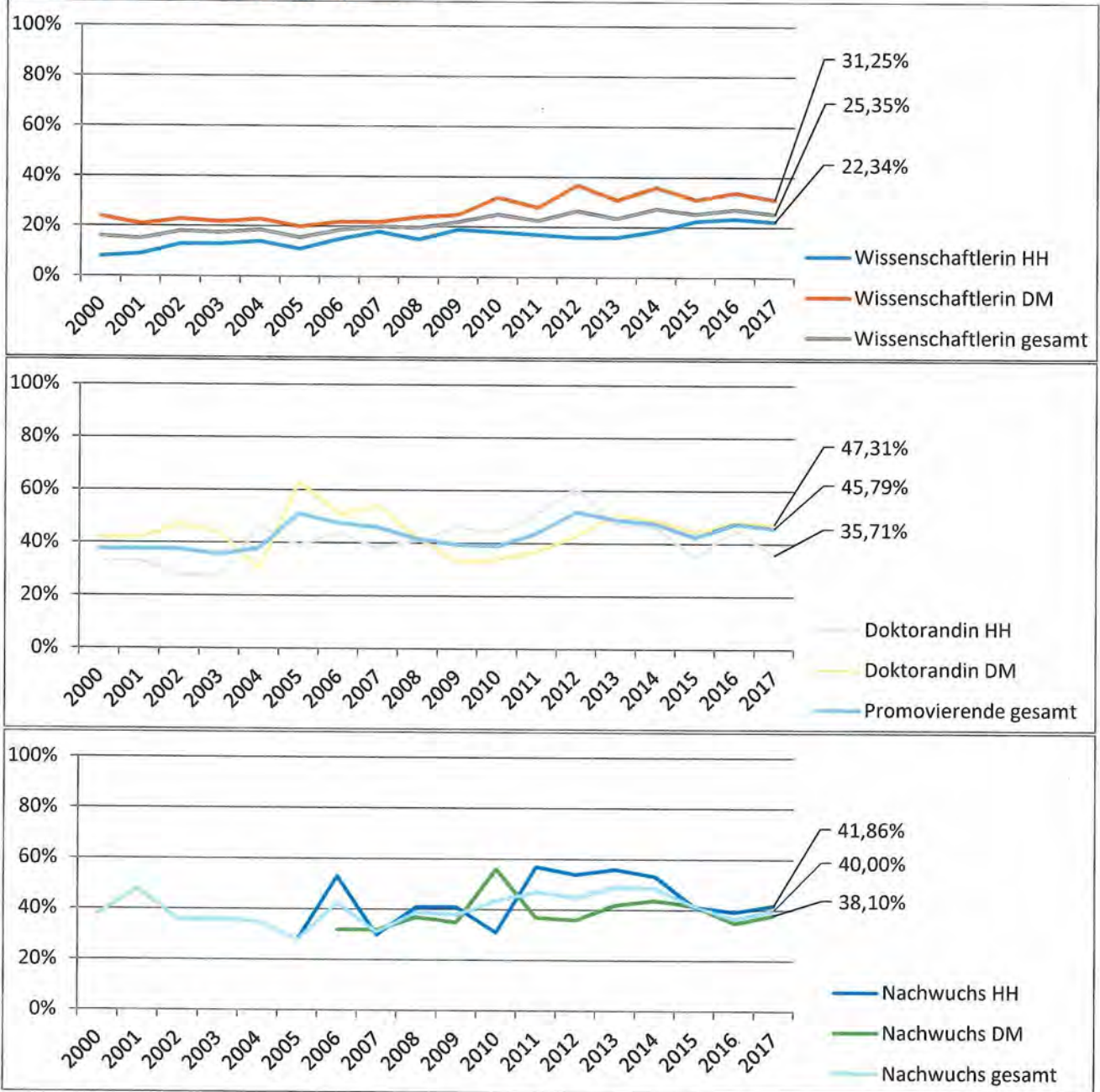


Abbildung 1a: Entwicklung des Frauenanteils in der Wissenschaft seit 2000. (HH = haushaltsfinanziert, DM = drittmittelfinanziert)

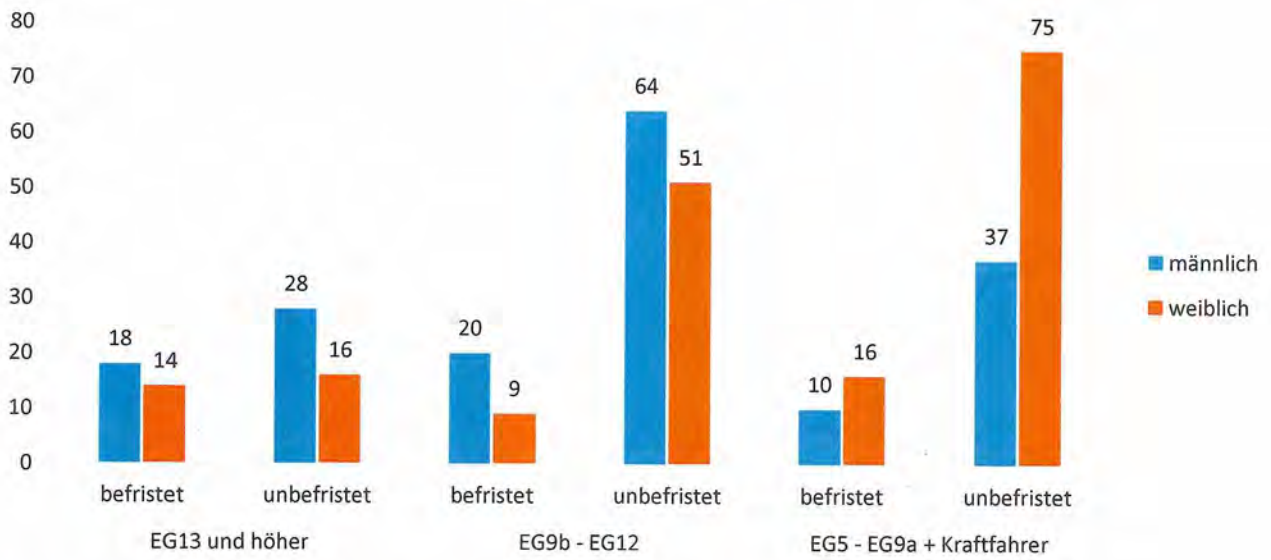


Abbildung 5a: Befristungsverhältnis im nicht-wissenschaftlichen Bereich

## Vollständiges Zahlenwerk

Frauen am GFZ	Führungskraft	Wissenschaftlerinnen	NWW	Promo-vierende	Wiss. Administration	nicht-wiss. Personal	Summe						
Haushalt	20.93%	9	21.34%	35	39.13%	18	42.11%	8	45.45%	5	49.75%	203	278
Drittmittel	0.00%	0	32.89%	25	40.00%	18	45.74%	43	77.78%	7	36.23%	25	118
gesamt		9		60		36		51		12		228	396

Tabelle 1

Altersverteilung	16 - 20	21 - 35	36 - 49	50 - 67	> 67	Summe					
männlich	60.87%	14	54.73%	214	59.93%	184	66.67%	174	100.00%	2	588
weiblich	39.13%	9	45.27%	177	40.07%	123	33.33%	87	0.00%	0	396
gesamt		23		391		307		261		2	984

Tabelle 2

Wiss. Führungsebene	1. Ebene	2. Ebene	3. Ebene	4. Ebene	Summe				
männlich	100.00%	1	66.67%	4	78.26%	18	71.67%	43	66
weiblich	0.00%	0	33.33%	2	21.74%	5	28.33%	17	24
gesamt		1		6		23		60	90

Tabelle 3

Wiss. Bereich	befristet	unbefristet	Summe		
männlich	60.31%	196	84.75%	100	296
weiblich	39.69%	129	15.25%	18	147
gesamt		325		118	443

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in absoluten Zahlen (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)

Nicht-wiss. Bereich	EG 13 und höher	EG 9b - EG 12	EG 5 - EG 9a und Kraftfahrer	Summe			
männlich	60.53%	46	58.33%	84	34.06%	47	177
weiblich	39.47%	30	41.67%	60	65.94%	91	181
gesamt		76		144		138	358

Tabelle 5: Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikanten und Hilfskräfte)

Nicht-wiss. Bereich	EG 13 und höher				EG 9b - EG 12				EG 5 - EG 9a und Kraftfahrer				Summe
	befristet		unbefristet		befristet		unbefristet		befristet		unbefristet		
männlich	56.25%	18	63.64%	28	68.97%	20	55.65%	64	38.46%	10	33.04%	37	177
weiblich	43.75%	14	36.36%	16	31.03%	9	44.35%	51	61.54%	16	66.96%	75	181
gesamt	32		44		29		115		26		112		358

Tabelle 5a: Befristungsverhältnis im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikanten und Hilfskräfte)

AZ in der Wissenschaft	Vollzeit				Teilzeit				Summe
	WissenschaftlerInnen		Promovierende		WissenschaftlerInnen		Promovierende		
männlich	88.51%	208	16.39%	10	11.49%	27	83.61%	51	294
weiblich	71.86%	69	13.72%	7	28.13%	27	86.27%	44	149
gesamt	277		17		54		95		443

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)

AZ im nicht.- Wissenschafts- bereich	Vollzeit						Teilzeit						Summe
	EG 13 und höher		EG 9b - EG 12		EG 5 - EG 9a und Kraftfahrer		EG 13 und höher		EG 9b - EG 12		EG 5 - EG 9a und Kraftfahrer		
männlich	68.52%	37	65.85%	81	39.09%	43	40.91%	9	14.29%	3	14.29%	4	177
weiblich	31.48%	17	34.15%	42	60.91%	67	59.09%	13	85.71%	18	85.71%	24	181
gesamt	54		123		110		22		21		28		358

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikanten und Hilfskräfte)



## Kaskadenmodell

Ziel-Quoten am 31.12.2020 und Ist-Quoten am 31.12. der Jahre 2012 bis 2017 (ermittelt aus den Werten zum Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres) für wissenschaftliches Personal (ohne Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal)

		Frauenquote - Entwicklung -						Frauenquote - Ableitung und Ziel 2020					
		IST 31.12.2016			IST 31.12.2017			Prognose 31.12.2020		Prognose 2017 - 2020			SOLL 31.12.2020
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Stellen Aufwuchs	Anzahl Stellen Fluktuation	besetzbare Positionen	Frauenquote (%)
Führungsebenen <sup>4</sup>	Zentrumsleitung	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0	0	0	0 %
	Zweite Führungsebene	7	2	29 %	7	2	29 %	6	2	0	1	1	33 %
	Dritte Führungsebene	25	5	20 %	25	5	20 %	23	6	0	2	2	26 %
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche	52	12	23 %	54	15	23 %	51	12	0	12	12	24 %
Vergütungsgruppen	W3/C4	20	4	20 %	19	4	20 %	18	5	0	2	2	28 %
	W2/C3	10	3	30 %	11	3	30 %	11	4	1	0	1	36 %
	C2							0	0	0	0	0	0 %
	W1	3	1	33 %	3	1	33 %	1	0	0	0	0	0 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	2	0	0 %	2		0 %	0	0	0	0	0	0 %
	E15 TVöD/TV-L	27	5	19 %	24	5	19 %	25	5	0	2	2	20 %
	E14 TVöD/TV-L	131	23	18 %	126	21	18 %	102	21	0	0	0	21 %
E13 TVöD/TV-L	279	114	41 %	281	113	41 %	287	124	0	111	111	43 %	

## Zielquoten des Kaskadenmodells 2020 (Auszug aus TOP 6 des Kuratoriumsberichts Frühjahr 2017)

Die Etablierung des [...] Helmholtz-Kaskadenmodells (Laufzeit 31.12.2012 bis 31.12.2017) geht auf einen Beschluss der GWK aus dem Jahr 2011 sowie einen entsprechenden Beschluss des Senats der Helmholtz-Gemeinschaft vom 01.06.2012 zurück. Es setzt bei dem Phänomen an, das auch als „leaky pipeline“ bezeichnet wird. Während ungefähr gleich viele Männer wie Frauen ihr Studium beginnen, verringert sich ihr Anteil dann aber stetig in den sich anschließenden akademischen Laufbahnschritten.

Erstmals hat das GFZ seine Zahlen für dieses Kaskadenmodell zur 41. Sitzung des Kuratoriums im Frühjahr 2013 vorgelegt. Dabei wurden für alle Hierarchieebenen Zielquoten definiert, die einerseits anspruchsvoll, andererseits aber auch realistisch in ihrer Erreichung waren. Die aktuellen Zielquoten wurden vom Kuratorium in der 44. Sitzung am 14.11.2014 beschlossen. Später wurden von der Arbeitsgruppe Kaskadenmodell mit Vertretern der Helmholtz-Geschäftsstelle und der Zentren am 05.05.2015 einheitliche Kriterien für die Definition der Führungsebenen sowie die Erhebung und Darstellung der Zielquoten erarbeitet. Die veränderte Darstellung der Kaskadenmodelle gilt seit dem Paktbericht 2016.

Nunmehr wurde die Helmholtz-Gemeinschaft von der GWK im Herbst 2016 aufgefordert, neue Zielquoten für die Kaskade bis 2020 vorzulegen. Die Zentren legten daraufhin erste Vorschläge für die Kaskade 2020 bereits im Januar 2017 für den Paktbericht 2016 vor, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine Verabschiedung der Zahlen durch die Aufsichtsgremien erfolgt war. Das GFZ hat die in der Anlage beigefügten Tabellen gemeldet, die im Folgenden näher erläutert werden sollen. Daneben wird auch der Anforderung Rechnung getragen, die konkreten Maßnahmen zur Erreichung der gesteckten Zielquoten zu beschreiben. Das Kaskadenmodell 2020 weist anders als bisher Zielquoten im W-Bereich aus. Diese waren – und das auch nur verkürzt – bislang nur im tabellarischen Teil des Paktberichts enthalten.

Die neue Kaskade für 2020 orientiert sich an dem Vorschlag der DFG, die ein „Korridormodell“ empfohlen hatte. Dabei werden neben den eigentlichen Zielquoten die Spannbreiten graphisch in Diagrammen dargestellt, die sich ergeben, wenn freie Stellen vollständig (100%) oder gar nicht (0%) mit Frauen nachbesetzt werden. Bei der Berechnung dieser sog. Zielkorridore wird berücksichtigt, dass mit jeder Fluktuation rechnerisch immer auch ein Weggang von Frauen verbunden ist.

Diese auf den ersten Blick eingängige Darstellung der Zielkorridore findet jedoch in einigen Konstellationen ihre Grenzen, z.B. wenn auf Grund eines prognostizierten Personalrückgangs und wenig Fluktuation kaum besetzbare Positionen existieren und zudem eine geringe Anzahl von MitarbeiterInnen betroffen ist. Das zeigt sich sehr deutlich im Diagramm der Entwicklung der Frauenquote W2/C3 [...].

Die im Januar an die Helmholtz-Gemeinschaft übermittelten Gesamtquoten des GFZ wurden auf der Basis der geplanten Stellenentwicklung und der zu erwarteten Fluktuation ermittelt.

Als konkrete die Zielerreichung unterstützende Maßnahme wurde vereinbart, dass zukünftig jeder Antrag einer Sektionsleiterin / eines Sektionsleiters auf Entfristung eines Arbeitsverhältnisses dem Vorstand mit einer Erläuterung vorgelegt wird, wie der Anteil von Frauen in der Sektion erhöht werden kann. Zudem wird in den jährlich im Herbst stattfindenden Strategie- und Budgetgesprächen der einzelnen Sektionsleitungen mit dem Vorstand die Frage der Gleichstellung ausdrücklich thematisiert. Die im GFZ auf Basis des

Landesgleichstellungsgesetzes gewählte Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Personalmaßnahmen einbezogen und auch in Sitzungen eingeladen, in denen übergeordnete Personalfragen diskutiert werden.

Allerdings hat sich das GFZ für die Jahre bis 2021 eine Reduzierung des haushaltsfinanzierten Personalbestands auferlegt, um einen ausgeglichenen Haushalt sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund wird es keine Personalaufwüchse geben, sondern eher die Situation, dass auslaufende Stellen teilweise nicht wiederbesetzt werden. Damit gibt es also nicht nur keinen Stellenaufwuchs, sondern bei Fluktuationen werden Stellen nicht nachbesetzt.

Ausgehend von den Zielquoten 2017, deren Erreichung zum Ende 2017 aus heutiger Sicht auf fast allen im Kaskadenmodell dargestellten Führungsebenen und Vergütungsgruppen realistisch scheint und damit vorausgesetzt werden kann, sowie unter Berücksichtigung der zuvor skizzierten finanziellen Rahmenbedingungen, hat das GFZ auf der Basis der Abstimmung mit den Sektionsleiterinnen und Sektionsleitern eine Prognose für die weitere Personalentwicklung erstellt und realistische Zielquoten für 2020 ermittelt. Dabei wurde stellengenau operiert.

#### **Nähere Erläuterungen zu einzelnen Führungsebenen bzw. Vergütungsgruppen:**

Zweite Führungsebene:

Auf der zweiten Führungsebene werden die LeiterInnen der Departments, also die Direktorinnen und Direktoren dargestellt. Die Prognose bis 2020 geht davon aus, dass es [...] keine direkte Nachbesetzung für die Leitung des Departments 7 geben wird [...]. Damit wird es Ende 2020 nur noch sechs Direktorinnen und Direktoren geben. Zwei davon sind Frauen [...]

Hinweis: Da es im Ergebnis keine besetzbare Stelle gibt, entfällt auf dieser Führungsebene die Darstellung des Zielkorridors.

Dritte Führungsebene:

Bei der dritten Führungsebene, also der Ebene der SektionsleiterInnen, ist zu beachten, dass die Sektionsleiterinnen, die zu Direktorinnen berufen wurden, konkret betrifft [zwei Frauen], [die] auf dieser Führungsebene nicht mehr gezählt werden. Aktuell wird davon ausgegangen, dass bis 2020 [...] eine weitere Frau eine Sektionsleitung innehaben wird, eine der zwei zu besetzenden Stellen also mit einer Frau besetzt wird. Nach der Logik des Kaskadenmodells – die Besetzungsquote mit Frauen orientiert sich an der vorausgehenden Hierarchiestufe – ist eine Quote bei den Neubesetzungen von 50% ambitioniert.

W3/W2:

Das GFZ hat in den vergangenen Jahren das Helmholtz-Instrument der Rekrutierungsinitiative genutzt, um gezielt exzellente Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland zu gewinnen. [...] Eine weitere Wissenschaftlerin [...] konnte sich ebenfalls im Wettbewerb durchsetzen. Ihre Rekrutierung scheiterte jedoch aus persönlichen Gründen. Damit konnten von sechs W3-Berufungen mit Mitteln der Rekrutierungsinitiative zwei mit Frauen realisiert werden. Daneben wurden gezielt weitere Frauen für Leitungspositionen und damit verbunden W3- bzw. W2-Berufungen gewonnen. Die Frauenquoten konnten in diesen Bereichen seit 2012 von 0% auf aktuell 20% (W3) und von 11% auf 30% (W2) gesteigert werden. Die Zielquoten für 2020 sehen mit 28% für W3 bzw. 36% für W2 nochmals eine Steigerung und zugleich eine leichte Angleichung beider Quoten vor. Diese Zielquoten sind auch deshalb ambitioniert, weil in naher Zukunft deutlich weniger Berufungsverfahren zu erwarten sind, da in den vergangenen Jahren bereits ein erster Generationswechsel im Bereich des wissenschaftlichen Führungspersonals des GFZ vollzogen wurde.

So wird es im W3-Bereich nach dem altersbedingten Ausscheiden [von zwei Sektionsleitern] insgesamt nur noch 18 W3-Stellen geben. Die W3-Stellen von [von zwei weiteren Sektionsleitern]

werden bis 2020 nachbesetzt. Für eine dieser besetzbaren Stellen soll eine Frau gewonnen werden, so dass bis Ende 2020 [...] eine weitere und damit insgesamt fünf W3-Professorinnen am GFZ arbeiten. Wie auf der dritten Führungsebene liegt die Neubesetzungsquote mit Frauen damit bei 50%.

Im W2-Bereich hat sich gezeigt, dass die ursprünglich für Ende 2017 angestrebte Zahl von 15 Berufenen zu hoch angesetzt war. Tatsächlich arbeiteten Ende 2016 nur 11 gemeinsam berufene W2-Professorinnen und Professoren am GFZ. An der Anzahl wird sich bis 2020 nichts ändern. Allerdings wird [ein Sektionsleiter], dessen Nachfolger [...] ebenfalls auf eine W2-Stelle berufen wurde, altersbedingt ausscheiden. Eine W2-Berufung wird für [eine Wissenschaftlerin] angestrebt. Die Neubesetzungsquote liegt bei 100%. Dann wären im W2-Bereich bis 2020 insgesamt vier Frauen am GFZ tätig [...].

W1:

Auf der Ebene der W1-Professuren setzt das GFZ wegen der generell eher unattraktiven Rahmenbedingungen dieser Besoldungsgruppe keine Aktivitäten auf.

EG 15:

Im Bereich der EG 15 musste das GFZ die ursprünglich der Festlegung der Zielquote 2017 dienende Prognose korrigieren. Grund dafür ist der Weggang sowohl von Männern als auch von zwei Frauen. Statt der prognostizierten 32 Stellen sind aktuell nur noch 27 Stellen im Bereich EG 15 zu verzeichnen. Bis 2020 wird mit einem weiteren Rückgang auf 25 gerechnet. Bei nur zwei besetzbaren Stellen ist es für das GFZ bereits eine Herausforderung, die derzeitige Quote zu halten.

EG 14:

Im Bereich EG 14 ist zu beachten, dass prognostisch, z.B. auf der Ebene der NachwuchsgruppenleiterInnen, viele Frauen ausscheiden. Damit ist es auch in diesem Bereich äußerst schwer, auch nur das derzeitige Niveau zu halten.

Der Abwuchs auf der Ebene EG 14 resultiert aus der Tatsache, dass der aktuelle Tarifvertrag (anders als sein Vorgänger BAT) keinen Bewährungsaufstieg aus der EG 13 mehr kennt. Bei den aufgeführten Beschäftigten in den Ist-Zahlen der EG 14 handelt es sich zum Großteil um übergeleitete Fälle (BAT > TVöD); bei Neueinstellungen auf gleicher Position ist die EG 13 die korrekte Eingruppierung. Das GFZ geht deshalb davon aus, dass es in der EG 14 bis 2020 keine besetzbaren Positionen gibt und die Veränderungen im Personalbestand lediglich durch ausscheidende MitarbeiterInnen hervorgerufen werden. Die Zielquote der EG 14 ist damit nicht direkt steuerbar und wird mit 21% nahe dem Niveau der Zielquote 2017 liegen.